

CAPITAL PSICOLÓGICO E MENTORIA NA ACADEMIA: estudo qualitativo e exploratório

Augusto Ferreira Ramos Filho¹

RESUMO

A mentoria é um estado relacional que visa desenvolver pessoas no âmbito de carreira e psicossocial. As instituições de ensino superior podem se beneficiar de práticas de mentoria como forma de melhor posicionar seus alunos no mercado de trabalho e na vida. O objetivo deste trabalho acadêmico foi investigar se as práticas de mentoria formal em ambientes acadêmicos contribuem para o desenvolvimento de capital psicológico. O estudo esteve circunscrito em um quase-experimento que buscou evidenciar os efeitos da mentoria no capital psicológico de 22 (vinte e duas) pessoas emparelhadas em um programa formal de mentoria. Deste total, 12 eram mentorados, seis do gênero masculino e seis do gênero feminino, e 10 mentores, sendo cinco homens e cinco mulheres. A pesquisa esteve vinculada ao curso de administração de uma instituição de ensino superior privada. Os resultados apontam para um efeito positivo da mentoria no capital psicológico dos respondentes ao longo do quase-experimento.

Palavras-chave: Capital Psicológico. Mentoria. Academia.

ABSTRACT

Mentoring is a relational state aimed at developing people in the career and psychosocial scope. Higher education institutions can benefit from mentoring practices as a way to better position their students in the labor market and in life. The objective of this academic work was to investigate whether formal mentoring practices in academic environments contribute to the development of psychological capital. The study was circumscribed in a quasi-experiment that sought to highlight the effects of mentoring on the psychological capital of 22 (twenty-two) people paired in a formal mentoring program. Of this total, 12 were mentees, six males and six females, and 10 mentors, five men and five women. The research was linked to the management course of a private higher education institution. The results point to a positive effect of mentoring to the psychological capital of the participants along the quasi-experiment.

Keywords: Psychological Capital. Mentoring. Academy.

1 INTRODUÇÃO

A guerra por talentos tem levado empresas, em todo o mundo, a elaborar boas práticas para o desenvolvimento e retenção de pessoas nas organizações. Modelos baseados em relações positivas têm se destacado na luta por talentos nas organizações. Como possível solução para este desafio, Luthans, Youssef e Avolio (2007) apontam para a necessidade de empregadores contribuírem de forma sustentável para o progresso da carreira de seus colaboradores, dentro e/ou fora do contexto organizacional. A mentoria, defendida pelos autores, pode ser também

¹ Doutor em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA- UFPB). Professor Adjunto da Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL. E-mail: augusto.filho@uneal.edu.br

uma resposta para o desenvolvimento do capital psicológico.

O capital psicológico (Psycap), advindo da psicologia positiva, busca despertar o potencial das pessoas. O Psycap é um estado de desenvolvimento positivo individual caracterizado por elevados níveis de eficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Ainda que este esteja vinculado a uma esfera individual, investigações atuais sugerem que o capital psicológico pode considerar variáveis organizacionais (Avey; Volgesang; Clapp-Smith, 2009) e este estudo leva esta sugestão para os ambientes acadêmicos.

O capital psicológico pode ser florescido pela mentoria. A mentoria é uma ancoragem relacional (Kahn, 1998), enquanto o capital psicológico é um estado de desenvolvimento psicológico positivo (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). De acordo com Dutton e Ragins (2007), a mentoria pode desenvolver os componentes de eficácia, esperança, resiliência e otimismo do capital psicológico.

Partindo do pressuposto da construção e reconstrução das qualidades positivas, ou seja, do estímulo e nutrição das boas práticas individuais, a psicologia positiva fomenta o desenvolvimento das pessoas (Seligman, 2002). Em outras palavras, restaura o equilíbrio enfatizando ações positivas de emoções, valores, virtudes e cognição a nível individual e interpessoal (Lopez; Snyder, 2009; Peterson, 2007).

A competição de mercado na atualidade não é apenas de produtos e processos, mas de verdadeiros talentos humanos. A guerra por talentos nas organizações é preocupante (Pfeffer, 2001). A guerra real é por encontrar, desenvolver e manter reais talentos nas organizações (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Diante estas afirmações, o que a academia poderia fazer para desenvolver talentos para o mercado? O capital psicológico pode ser estimulado em ambientes acadêmicos? Estas perguntas nortearam questões que estudo se propôs a responder: As práticas de mentoria formal em ambientes acadêmicos contribuem para o desenvolvimento de capital psicológico?

Este estudo analisa se as práticas de mentoria formal em ambientes acadêmicos contribuem para o desenvolvimento de capital psicológico. Esta pesquisa fundamentou-se nos estudos de Cameron, Dutton e Quinn (2003), Luthans, Youssef e Avolio (2007), Manz, Cameron e Manz (2008), Avey, Volgelsang e Clapp-Smith (2009), Lopez e Snyder (2009), Maddux (2009) e Linley, Harrington e Garcea (2013).

O trabalho está dividido em cinco seções, incluso esta introdução. A segunda parte apresenta a fundamentação teórica. Sem seguida, as escolhas metodológicas que possibilitaram coletar dados e informações no campo. A quarta parte expõe os resultados obtidos e os compara com resultados de outras pesquisas. Por fim, são dispostas as considerações finais.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo foi fundamentado com informações obtidas na literatura e no campo. Esteve circunscrito em um quase-experimento (Cooper e Schindler, 2011) que buscou evidenciar os efeitos da mentoria no capital psicológico de 22 (vinte e duas) pessoas emparelhadas em um programa formal de mentoria. Deste total, 12 eram mentorados, seis do gênero masculino e seis do gênero feminino, e 10 mentores, sendo cinco homens e cinco mulheres. A pesquisa esteve vinculada ao curso de administração de uma instituição de ensino superior privada.

Destaca-se que os mentorados foram selecionados a partir de características específicas, a saber: a) Precisavam ter cursado pelo menos 50% da grade curricular; b) Precisavam rendimento acadêmico superior a sete em uma escala de zero a dez; c) Não poderiam ter sido reprovados em alguma disciplina. Estes critérios foram estabelecidos visto que o objetivo do programa formal de mentoria era o desenvolvimento de carreira dos mentorados, portanto, o pré-requisito “a” partiu da lógica de que alunos com pelo menos 50% de curso possuem uma ideia mais nítida dos caminhos profissionais que querem trilhar. Os pré-requisitos “b” e “c” estabelecem possíveis características de bons mentorados: compromisso, desejo de assumir responsabilidade, querer aprender (Allen, Finkelstein e Poteet, 2009).

Os mentores foram selecionados de acordo com as características apontadas pelos mentorados, em entrevista preliminar, para identificação de objetivos, desejos e/ou referência de nomes para esta posição. Eles foram encontrados dentro e fora da instituição de ensino superior e o pesquisador contou com o auxílio e apoio da direção da instituição neste processo. Os mentores apontados pelos mentorados foram contatados pessoalmente pelo pesquisador, apresentados à metodologia da pesquisa e aos benefícios da mentoria para mentores. Foram, portanto, selecionados, por acessibilidade e disponibilidade.

O ambiente quase-experimental foi desenvolvido de acordo com as instruções de Cooper e Schindler (2011) e pode ser categorizado como de série cronológica (Martins; Theóphilo, 2009). Em outras palavras, um único grupo foi submetido às variáveis de mentoria e capital psicológico.

As díades conviveram por um período de seis meses de forma voluntária e não remunerada tendo como responsabilidade principal se reunir, pelo menos, uma vez por semana com encontros de duração mínima de 60 (sessenta) minutos. Após este período, os participantes foram entrevistados seguindo um roteiro semiestruturado, onde a duração média foi de 1h02.

Apenas um mentor se recusou a conceder a entrevista, possivelmente levando em consideração à possibilidade de recusa das entrevistas segundo o que preconizava o termo de consentimento e livre esclarecimento, assinado pelos participantes, aprovado pelo comitê de ética na Plataforma Brasil sob o CAAE de número 12152812.0.0000.5175.

Os dados foram interpretados, segundo Bardin (1977), através da técnica de análise de conteúdo. Foi utilizada uma grade mista para a criação das categorias com base nos estudos de Luthans, Youssef e Avolio (2007) traduzidas em quatro categorias prévias: a) eficácia; b) esperança; c) otimismo; d) resiliência. Os discursos dos respondentes foram transcritos, codificados e arranjados para também se executar a análise pragmática da linguagem (Bauer; Gaskel, 2011). Assim, na sessão seguinte, apresentam-se os resultados dos dados coletados.

3 RESULTADOS E INFORMAÇÕES OBTIDAS

As empresas precisam desenvolver as pessoas nas organizações. A necessidade de uma nova abordagem na guerra por talentos foi proposta pela psicologia positiva (Cameron; Dutton, 2003; Luthans; Youssef; Avolio, 2007), a qual tem se tornado base fundamental no estudo do capital humano e social nas organizações (Zhu *et al*, 2011).

A psicologia positiva é necessária na atual configuração do mercado. O foco das pesquisas nas organizações tem configurado questões negativas como estresse, *turnover*, insatisfação (Cameron; Dutton, 2003; Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Atualmente, as pessoas nas organizações têm despertado para um estado de responsabilidade por suas vidas e funções (Pierce; Kostova; Dirks, 2003).

A psicologia positiva refere-se a um estado positivo de desenvolvimento do indivíduo. A afirmação anterior é defendida por Luthans, Youssef e Avolio (2007) que apresentam uma constelação de tendências motivacionais e comportamentais estruturada em quatro componentes: eficácia, esperança, otimismo e resiliência.

Otimismo para o capital psicológico não é apenas ter expectativas positivas em relação ao futuro. É também um estado positivo desenvolvido e pessoal de interpretar as intercorrências do presente (Linley; Harrington; Garcea, 2013). Ou seja, utiliza-se de estilos otimistas para explicar as causas dos eventos que se desdobram no dia a dia (Luthans; Youssef; Avolio, 2007).

A resiliência é capaz de ensinar grandes lições em situações problemáticas. É, na verdade, um fenômeno que se caracteriza pela adaptação positiva em contextos de adversidade (Masten; Reed, 2002). O capital psicológico acrescenta a esta definição a capacidade de enfrentar tarefas desafiadoras e de ir além do eventual e do ponto de equilíbrio (Luthans;

Youssef; Avolio, 2007; Linley; Harrington; Garcea, 2013).

3.1 Componente de eficácia

O componente de eficácia é a convicção e confiança empreendidas em contextos específicos. A intenção não faz parte do esquema da eficácia, mas a crença na capacidade e habilidade de fazer algo (Maddux, 2009). Ainda se baseia na capacidade de executar planos de ação necessários para alcance de resultados específicos (Bandura, 1997).

A dimensão de eficácia, após ter sido avaliada pela perspectiva da mentoria, obteve 38 evocações, das quais apenas seis foram negativas, ou seja, não perceberam relação de crescimento e/ou diminuição em decorrência do processo. Alessandra, mentora, elucidou bem esta influência ao relatar: “(01) Não apenas pelo fato de ter sido lembrada... mas pelo fato de autoimagem mesmo. Foi uma boa oportunidade para me (sic) olhar, refletir e vê que eu tenho coisa boa para oferecer além do meu trabalho aqui e da minha família” (Grifos nossos).

No fragmento (01), Alessandra, confirma o sentimento de confiança, autoeficácia, adquirido durante o processo de mentoria ao usar as seleções lexicais “sido lembrada” e “autoimagem”. O discurso desta mentora elenca que o sentimento de ter “sido lembrada”, ser selecionada, ou seja, escolhida por alguém para servir na posição de mentora, despertou, aparentemente, uma “autoimagem” melhorada. Maddux (2009) demonstra que este sentimento de eficácia é um importante fator para o sentimento de sucesso. Esta autoimagem se desdobra em algo ainda maior, quando através da seleção lexical “para me (sic) olhar, refletir e vê que eu tenho coisa boa para oferecer”, Alessandra sugere que percebeu que poderia contribuir para o desenvolvimento de outra pessoa. Parece que, ao ser escolhida para participar do programa formal de mentoria, como mentora, Alessandra foi influenciada pela qualificação que sua mentorada a concedeu no momento inicial, de indicação de mentor. Luthans, Youssef e Avolio (2007) apontam em seus estudos que o psycap eficácia pode ser influenciado por outras pessoas. Neste caso específico, Alessandra constrói uma “autoimagem” melhor pelo fato de ter sido apontada como mentora. Esta satisfação, que segundo Kram (1985, 1988) é percebido por mentores e mentorados como benefícios das relações positivas de mentoria, associa-se, neste estudo a percepção de elevação de psycap eficácia em detrimento das relações de mentoria.

Alessandra não foi a única a perceber esta associação. Ruy, mentor, parece, também, ter feito a mesma descoberta: “(02) Eu acredito que quando eu torno alguém mais forte, eu fico mais forte também. (Cita o nome do mentorado) trouxe este vigor para a minha vida... vontade de aprender mesmo” (Grifos nossos).

No fragmento (02), o mentor Ruy corrobora com Alessandra o mesmo sentimento de eficácia advindo de sua relação de mentoria no programa formal. Ele argumenta que ao passo que contribui para o progresso de outra pessoa, percebe crescimento em si mesmo. Na seleção lexical “quando eu torno alguém mais forte, eu fico mais forte”, Ruy evidencia que, segundo sua ótica, ao auxiliar seu mentorado em relação aos aspectos de carreira, o que associa a força, ele também se beneficia elevando sua própria percepção de força. Aparentemente, Ruy descreve uma “força” que não é física, mas emocional. Uma força que se assemelha a resiliência, que quanto mais compartilhada, mais cresce e se compartilha na relação. Este relato concorda com a descrição de Cameron, Dutton e Quinn (2003) em relação ao sentimento de eficácia ser o melhor exemplo de estado psicológico positivo no nível individual.

O interlocutor através das seleções lexicais “vigor” e “vontade de aprender” denota que os frutos do psycap eficácia, proporcionadas pela mentoria, são positivos. Na verdade, apresenta, também, um benefício de mentoria quando faz uso da palavra “vigor” podendo ser interpretado segundo Allen, Finkelstein e Poteet (2009) como revigoramento de carreira.

Outros entrevistados relataram sentimento de “aprendizado constante”, “abrir visão” e “confiança” como sugestivo de que, aparentemente o psycap eficácia seja percebido como um benefício da mentoria, quando associado a ela, e não um componente isolado.

3.2 Componente de esperança

A esperança relaciona-se ao sentimento de completude e sucesso. O estudo sobre esperança ganhou força com as pesquisas de Rick Snyder. Este defende que a esperança (motivação positiva) é um estado que se baseia no alcance de metas (energia direcionada à meta) e no planejamento para execução destas metas (Snyder; Irving; Anderson, 1991).

O componente de esperança foi evocado 34 vezes pelos entrevistados. Destes, apenas cinco não relacionou a esperança a experiência de mentoria. A esperança foi um componente bem percebido por Tess, mentorada. A fala simples e singela revela significados profundos: “(03) Eu vi que tenho muitas opções, inclusive fora do curso de administração. (Grifos nossos)”

Tess pode ser descrita como uma boa aluna, faz parte do grupo dos dez melhores alunos do curso de administração da instituição estudada. Entretanto, apesar do sucesso acadêmico, se mostrava tímida, retraída e confusa em relação a perspectivas futuras, de carreira. Tess era uma candidata perfeita para se beneficiar do programa formal de mentoria, visto que pela primeira vez, segundo seu relato, teve um direcionamento, a qual denominou de “vocacional”. Avey, Volgelsang e Clapp-Smith (2009) creditam a experiência de completude e

satisfação à influência de um líder positivo praticante do que denominam de liderança autêntica. De fato, Tess parece ter se beneficiado da influência de sua mentora, uma vez que, ao fazer uso da seleção lexical, no fragmento (03), “muitas opções” apresenta um panorama mais amplo para desenvolvimento de carreira. “Muitas opções” parece ser, também, muito amplo, principalmente quando ela correlaciona isto a áreas distintas da ciência da administração, da qual postula uma vaga futura. Apesar disto, a mentoria aumentou a percepção de Tess acerca do componente esperança.

O mentor Magno descreve uma esperança saudosista, de como sua carreira começou e se desenvolveu:

(04) Vê aquilo me fez pensar de como foi tudo na minha vida... muito trabalho, mas muito feliz por (sic) onde eu ter chegado. Isso me deu novo ânimo para continuar indo em frente... saber que fiz a escolha certa, que estou no caminho certo, sabe? (Grifos nossos).

Magno era o mentor de menor qualificação educacional. No entanto, é um profissional bastante conhecido, bastante respeitado, admirado, e possivelmente por estas qualidades foi selecionado como mentor. Kram (1988) revela que modelagem de papéis, ou seja, a capacidade do mentorado em enxergar um modelo digno a ser seguido, pode (e influencia) a escolha dos mentores. Neste caso específico, Magno foi escolhido por seu mentorado, não por suas capacidades na área de gestão, mas principalmente por suas habilidades técnicas em um dos segmentos das artes. O mentorado, selecionada Magno como uma oportunidade de aprofundar e profissionalizar seu hobby favorito, o qual espera se tornar uma carreira futura. Quando Magno utiliza a seleção lexical “Vê aquilo” querendo dizer vê sua carreira, ele se remota a um tempo privado passado. É como se ele retornasse no tempo e vislumbrasse sua carreira, sua vida. Uma oportunidade de enxergar como foi sua trajetória. Este sentimento constrói recursos internos revitalizantes, apontado por Allen e Eby (2007) como revigorantes de carreira. Este benefício identificado pelo mentor se torna, ainda mais claro, quando utiliza a seleção lexical “novo ânimo para continuar indo em frente... saber que fiz a escolha certa, que estou no caminho certo”.

A fala deste mentor elucidada o componente de esperança do *psycap*, demonstrando os efeitos da mentoria sobre ele mesmo. A fala é bastante simbólica, pois, aparentemente, para este mentor, o incremento de esperança em decorrência da mentoria se confunde com os próprios benefícios da mentoria para mentores destacados por Kram (1988), Allen e Eby (2008) entre outros. Esta relação precisa ser melhor investigada, servindo de apoio para pesquisas futuras.

3.3 Componente de otimismo

A dimensão de otimismo, segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), é uma força psicológica que precisa de maiores estudos e que pode se apresentar como um traço de personalidade (Snyder, 1994). Desta forma, pessoas com um grau elevado de *psycap* otimismo são capazes de perceber e interpretar a realidade de forma a focar em resultados positivos (Seligman, 1988; Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Estes, portanto, observam além das dificuldades imediatas, criando um estado interno repleto de recursos para administrar os desafios.

Esta categoria obteve 28 evocações, das quais apenas 3 relatavam a não relação da mentoria com o incremento da percepção de otimismo. O discurso de Diogo, mentorado, é representativo.

(05)

Eu sei que eu vou ter dificuldades, mas ela sempre colocou para mim as barreiras que eu vô (sic) enfrentar... então acho que tô (sic) preparado... eu tô muito acostumado na área (sic) que eu tô trabalhando... rotina, né? (sic) Ela me fez sair da minha zona de conforto (Grifos nossos).

Diogo parece ter associado a mentoria recebida em um programa formal de forma muito positiva em relação ao componente de otimismo. Para ele, a mentoria desenvolveu um otimismo repleto de esperança. Na verdade, quando ele declara pela seleção lexical, no fragmento (05), “as barreiras que eu vô (sic) enfrentar... então acho que tô (sic) preparado... eu tô muito acostumado”, Diogo também revela a resiliência do *psycap*. Otimismo para o capital psicológico não é apenas ter expectativas positivas em relação ao futuro. É também um estado positivo desenvolvido ou pessoal de interpretar as intercorrências do presente (Linley; Harrington; Garca, 2013). Ou seja, utiliza-se de estilos otimistas para explicar as causas dos eventos que se desdobram no dia a dia (Luthans; Youssef; Avolio, 2007). Parece que Diogo fez justamente isto ao expressar que mediante todos os obstáculos que ele possa enfrentar, se considera “preparado”.

Quando Diogo releva através da seleção lexical “eu sei que eu vou ter dificuldades” este compreende que durante o percurso de sua vida enfrentará desafios. No entanto, não se deixa abater, reforçando os ensinamentos transmitidos por sua mentora como recursos do presente para necessidades futuras. Assi, como Diogo, o otimismo do *psycap* observa os eventos positivos como permanentes e, de outro, os eventos negativos como passageiros, temporários e externos à realidade específica (Seligman, 1998). Portanto, otimistas assumem o controle de suas vidas e de seus estados de felicidades (Luthans; Youssef; Avolio, 2007; Leka;

Houdmont, 2010).

Matheus, mentor, também observou relação de incremento de otimismo em decorrência da mentoria. Seu olhar, entretanto, foi mais de benefícios de mentoria do que o *psycap* otimismo: “(06) Eu vi que posso ajudar pessoas... que tinha uma predisposição para isto. E a partir do momento que eu fui desafiado, fui convidado para ajudar de uma maneira mais formal, isto me deu um prazer muito maior” (Grifos nossos).

Matheus, no fragmento (06), demonstra gratidão por ter sido selecionado como mentor no programa formal de mentoria. Ao usar a seleção lexical “fui desafiado, fui convidado”, este demonstra que inicialmente, sua seleção de mentor foi desafio. No entanto, declara que os efeitos foram de “um prazer muito maior”. Parece que “prazer” para Matheus era o “desafio” anteriormente mencionado. Neste aspecto, Matheus associa o *psycap* otimismo ao prazer. Desta forma o aspecto positivo destacado por Seligman (1988) e Luthans; Youssef e Avolio (2007) foi o prazer. Este prazer foi posteriormente associado a “satisfação”, “reconhecimento” e “sentimento de lisonja”. Estes aspectos, entretanto, são resultados esperados dentro do constructo da mentoria, como benefícios percebidos na relação. Parece que Matheus interpretou o *psycap* otimismo como um benefício decorrente da mentoria.

3.4 Componente de resiliência

O componente de resiliência do *psycap* é descrito como um padrão de adaptações positivas em contextos de adversidade e risco (Masten; Reed, 2002). Assim sendo, apesar das especulações de que habilidades cognitivas positivas promovam resiliência (Masten, 2001), certo é que pessoas com altos índices de *psycap* resiliência são capazes de enfrentar tarefas desafiadoras, mantendo equilíbrio e foco no sucesso (Luthans; Youssef; Avolio, 2007).

Foram 25 evocações de resiliência, 14 (56%) relataram que não perceberam incremento de resiliência em decorrência da experiência de mentoria. Mirtes fez parte desta maioria: “(07) Eu acho que não... esta questão é bem separado (sic) mesmo... pessoal, sabe?” (Grifos nossos).

No fragmento (07), Mirtes demonstra total separação entre o componente resiliência e os efeitos da mentoria. A resiliência é capaz de ensinar grandes lições em situações problemáticas. É, na verdade, um fenômeno que se caracteriza pela adaptação positiva em contextos de adversidade (Masten; Reed, 2002). Talvez os envolvidos no quase experimento tiveram relações significativas que não exigiram uma dinâmica mais resiliente, ou ainda por não estarem, no momento, enfrentando situações de adversidade. Outros respondentes

relataram “não vejo relação”, “não isto não” como indicativo de separação deste componente e dos efeitos da mentoria.

No caminho inverso, Pollianna, mentorada, fez associação entre o *psycap* resiliência e a mentoria: “(08) Eu acho que sim. Me sinto mais decidida hoje, mais forte... pelo menos sei para onde eu quero ir” (Grifos nossos).

De acordo com Pollianna, no fragmento (08), a mentoria teve um efeito direto no seu sentimento de vitalidade emocional. Ao usar a seleção lexical “me sinto mais decidida hoje, mais forte”, Pollianna expressa uma resiliência, aparentemente, adquirida. Ela, na sua fala, declara que “hoje” é mais forte e decidida como indicativo de que isto não era tão representativo no passado. O capital psicológico acrescenta a esta definição a capacidade de enfrentar tarefas desafiadoras e de ir além do eventual e do ponto de equilíbrio (Luthans; Youssef; Avolio, 2007; Linley; Harrington; Garca, 2013). Pollianna foi exposta a situações de tarefas desafiadoras (leitura de livros, elaboração de resumos e relatórios), uma função do mentor segundo Kram (1988), o que pode ter favorecido a percepção do componente de resiliência. Neste sentido, a presença da função de mentor de tarefas desafiadoras pareceu ter tido uma influência na sua percepção de resiliência. Outros estudos precisam investigar mais profundamente esta relação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar se práticas de mentoria formal em ambientes acadêmicos contribuem para o desenvolvimento de capital psicológico.

Os resultados do campo revelam que a mentoria produz efeitos positivos para o crescimento de capital psicológico dos mentores e mentorados. De forma mais específica, mentores e mentorados identificaram relação positiva entre a mentoria e as dimensões de eficácia, esperança, otimismo do *psycap*. Contudo, o componente de resiliência, capacidade de enfrentar desafios e superá-los, pareceu como separado dos efeitos e benefícios de mentoria.

No entanto, outros fatores como experiências pessoais positivas, automotivação, influência de outras pessoas desconhecidas a esta pesquisa podem ter colaborado para o incremento do *psycap*.

Neste momento, não se pode fazer afirmações concretas que relacionam a elevação do capital psicológico em decorrência dos efeitos da mentoria. Faz-se necessário que outros estudos, qualitativos e quantitativos, sejam empreendidos, unindo os dois constructos para averiguação.

REFERÊNCIAS

ALLEN, T. D.; EBY, L. T. **The blackwell handbook of mentoring: a multiple perspectives approach**. Malden: Blackwell Publishing, 2007.

ALLEN, T. D.; FINKELSTEIN, L. M.; POTEET, M. L. **Designing workplace mentoring programs**. Malden: Willey-Blackwell, 2009.

AVEY, J.; VOLGELSANG, G.; CLAPP-SMITH, R. Authentic leadership and positive psychological capital. **Journal of Leadership and Organizational Studies**. Thousand Oaks, n. 15, p. 227-240, 2009.

BANDURA, A. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: Freeman, 1997.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: LDA, 1977.

BAUER, M.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**. 9 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

CAMERON, K. S.; DUTTON, J. E.; QUINN, R. E. **Positive organizational scholarship**. San Francisco: BK, 2003.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 10 ed. São Paulo: Bookman, 2011.

KRAM, K.. E. **Mentoring at work: developmental relationships in organizational life**. Glenview: Scott, Foresman and Company, 1985.

KRAM, K.. E. **Mentoring at work: developmental relationships in organizational life**. Boston: University Press of America, 1988.

LEKA, S.; HOUDMOUNT, J. **Occupational health psychology**. Malden: Blaxkwell Publishing, 2010.

LINLEY, P.; HARRINGTON, S.; GARCEA, N. **The oxford handbook of positive psychology and work**. New York: Oxford University Press, 2013.

LOPEZ, S.; SNYDER, C. **Handbook of positive psychology**. 2 ed. Oxford: Oxford University Press, 2009.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C.; AVOLIO, B. **Psychological capital: developing the human competitive edge**. New York: Oxford Press, 2007.

MADDUX, J.E. Self-efficacy. In S.J. Lopez (Ed.) **The encyclopedia of positive psychology** (pp. 874-880). Oxford: Wiley-Blackwell, 2009.

MANZ, C. C.; CAMERON, K. S.; MANZ, K. P.; MARX, R. D. **The virtuous organization**. Hackensack: World Scientific, 2008.

MARTINS, G. A.; THEÓFILO, C. R.. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2009.

MASTEN, A. S. Ordinary magic: resilience process in development. **American Psychologist**, v. 56, p. 227-39, 2001.

MASTEN, A. S.; REED, M. J. Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds) **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002.

PETERSON, S.J.; BYRON, K. Exploring the role of hope in job performance: results from four studies. **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, p. 785-803, 2007.

PFEFFER, J. Fighting the war for talent in hazardous to your organization's health. **Organizational Dynamics**, v. 29 (4), p. 248-59, 2001.

PIERCE, J.L.; KOSTOVA, T.; DIRKS, K. T. The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research. **Review of General Psychology**, v. 7, p. 84-107, 2003.

SNYDER, C. R.; IRVING, L.; ANDERSON, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C.R. Snyder & D.R. Forsyth (Eds.) **Handbook of social and clinical psychology**. Elmsford, NY: Pergamon, 1991.

SNYDER, C.R. **The psychology of hope: you can get there from here**. New York: Free Press, 1994.

SELIGMAN, M. **Learned optimism**. New York: Pocket Books, 1998.

SELIGMAN, M. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002.

ZHU, Y.; HAN, Y.; ZENG, Z.; HUANG, B. **Chinese Psychological Capital: a grounded investigation in public sector**. Management and Service Science (MASS), 2011.

